



# Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell

IMPULSE + LÖSUNGEN FÜR DIE PRAXIS

## ALLERGENE AM ARBEITSPLATZ

Warum Allergene am Arbeitsplatz oft unterschätzt werden und worauf Sie als Arbeitsschützer achten sollten **S. 3**


### TOP-THEMA

## SOZIALE VERBUNDENHEIT FÖRDERN

Mit diesen Tipps fördern Sie die Teamkultur, mindern Stress und stärken die Bindung an den Arbeitgeber **S. 6**

## ARBEITSZEITERFASSUNG OHNE AUSNAHMEN!

Achtung: So hat das Verwaltungsgericht (VG) Hamburg entschieden und sorgt damit für Aufsehen. Müssen auch Sie nachsteuern? **S. 10**



“ Für die Gesundheit ist Verbundenheit am Arbeitsplatz zentral. ”



**SAFETYXPERTS**

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit



**Brigitte Ganzmann**  
(BG)

Als Geschäftsführerin der BGM Lotsen und Expertin für Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz hat sie viele Jahre in der pharmazeutischen Industrie die Themen Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz mitverantwortet.

## Ihr Betriebsrat hat Mitbestimmungsrechte

*Liebe Leserin, lieber Leser,*

*in diesem Jahr stehen für viele Unternehmen wichtige Weichenstellungen an – nicht zuletzt im Zusammenhang mit der betrieblichen Mitbestimmung.*

*Nach vier Jahren finden im März 2026 die nächsten Betriebsratswahlen statt. Wie Sie wissen, hat Ihr Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG). Dies betrifft etwa Maßnahmen für die Unfallverhütung, die Gestaltung von Arbeitsplätzen, die Arbeitszeit oder Gefährdungsbeurteilungen, inklusive psychischer Belastungen.*

*In dieser Ausgabe richten wir den Blick auf die soziale Verbundenheit im Betrieb. Sie ist ein wesentlicher Schutzfaktor gegen Stress und Unsicherheit und zugleich eine wichtige Grundlage für die Leistungsfähigkeit.*

*Viele Grüße*

*Brigitte Ganzmann*

### Ihr Xperten-Team für „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell“



**Dr. Robert Kaufmann**  
(RK)

**Der Mann der Praxis:** Als Leiter eines Forschungs-labors und Sicherheitsbeauftragter mit mehr als 30 Jahren Berufserfahrung kennt Dr. Robert Kaufmann die alltäglichen Tücken und Herausforderungen.

Er begegnet ihnen mit seinem jahrelang erworbenen Praxiswissen. Theorie ist das eine, aber echte Praxistipps und Lösungen für die Umsetzung mit Fachkollegen zu teilen ist ihm ein primäres Anliegen.



**Rafael de la Roza**  
(dLR)

**Der Pragmatiker:** „Fachchinesisch ist mir fremd, damit ist niemandem geholfen.“ Rafael de la Roza versteht es, komplizierte Sachverhalte leicht verständlich auf den Punkt zu bringen, sodass die Maßnahmen schnell vor Ort in die Praxis umgesetzt werden können. Seit mehr als 15 Jahren gibt Rafael de la Roza sein Fachwissen an Leserinnen und Leser von „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell“ weiter und unterstützt sie so in ihrem Alltag.



**Dr.-Ing. Mikko Börkircher**  
(MB)

**Immer top informiert:** Dr. Börkircher ist seit über 15 Jahren beratend als Arbeitswissenschaftler und Sicherheitsingenieur in den Branchen Bau, Chemie sowie in der Metall- und Elektroindustrie tätig. In zahlreichen Ausschüssen und Normungsgremien befasst er sich mit dem Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz. Er ist daher sehr gut vernetzt und erhält frühzeitig Infos zu Änderungen und wie sich diese in der Praxis umsetzen lassen.



#### Onlinebereich

Nutzen Sie mehr als 650 Checklisten, Muster, Vorlagen und Lehrvideos unter [safetyxperts.de/login](https://safetyxperts.de/login)



#### Fragen an die Xperten

Stellen Sie Ihre individuellen Fragen gerne über das Kontaktformular auf [safetyxperts.de/login](https://safetyxperts.de/login)

# Allergene am Arbeitsplatz: Haben Sie als Arbeitsschützer daran schon gedacht?

Ein Kollege niest auffällig viel am Schreibtisch, ein anderer räuspert sich unentwegt. Grund dafür muss nicht zwingend eine Infektion sein, auch Allergene kommen als Ursache infrage. Harmlose Stoffe wie Pollen oder Hausstaubmilben können auch am Arbeitsplatz ernsthafte Gesundheitsrisiken darstellen. Dazu hat das Institut für Prävention und Arbeitsmedizin (IPA) der DGUV eine interessante Untersuchung veröffentlicht. Als Betriebsrat können Sie mit diesem Wissen die richtigen Schritte zum Schutz der Kollegen gehen.

Die Arbeitswelt verändert sich – doch was hat das mit Allergenen zu tun? Nicht nur Prozesse verändern sich, sondern auch die Materialien, die Art und Weise, wie Produkte entstehen. Dies hat unmittelbaren Einfluss auf die Stoffe, mit denen Ihre Kolleginnen und Kollegen in Kontakt kommen.

Die Einführung neuer, oft nachhaltiger oder recycelter Materialien oder neuer biologischer Arbeitsstoffe (z. B. alternative Proteinquellen wie Insekten) kann neue Allergiequellen hervorbringen.

## Warum Allergene am Arbeitsplatz oft unterschätzt werden

Woher kommt nun das Niesen am Arbeitsplatz? Oft wird das Thema unterschätzt, obwohl es mehrere Gründe gibt, genauer hinzusehen:

- **Auch am Arbeitsplatz gibt es Allergene.** Tatsächlich ist hier die Konzentration nach Erkenntnissen des IPA mitunter deutlich höher als zu Hause.
- **Keine gesetzlichen Grenzwerte für viele Innenraum-Allergene.** Das erschwert Ihnen als Fachkraft für Arbeitssicherheit die Bewertung und die Kontrolle.
- **Viele neue Arbeitsstoffe.** Beispielsweise können durch recycelte Materialien oder durch neue Arbeitsstoffe, wie bereits erwähnt, unerwartete neue Allergiequellen entstehen.

## Allergien können schlimme Folgen haben

Allergien am Arbeitsplatz stellen für die betroffenen Kollegen ein ernstes Gesundheitsrisiko dar, das von leichten Irritationen, z. B. Kopfschmerzen, bis hin zu schweren, chronischen Erkrankungen reichen kann, wie etwa:

**Berufsbedingtes Asthma:** Durch die eingeatmeten Allergene kann die Lunge direkt geschädigt werden. Typisch ist z. B. das Bäckerasthma. Doch nicht nur Mehlstaub kann eine solche Erkrankung auslösen, auch Reinigungsmittel, Lacke (chemische Dämpfe) oder Tierhaare sind mögliche Allergene. Ihr Arbeitgeber erlaubt es, Hunde mitzubringen? Passen Sie in dem Fall Ihr Hygiene- und Reinigungskonzept an.

Diese Folgen können Allergien mit sich bringen:

**Rhinitis (allergischer Schnupfen):** eine Entzündung der Nasenschleimhaut ohne Erkältung, oft eine Vorstufe zum Asthma

**Lungenerkrankung (exogen-allergische Alveolitis):** Bekanntes Beispiel ist die „Maschinenarbeiterlunge“, die durch ständiges Einatmen von bestimmten Chemikalien oder Stäuben ausgelöst werden kann.

**Kontaktallergien:** Dazu gehören Hautreizungen oder Hauterkrankungen, etwa ein allergisches Hautekzem, z. B. durch den Kontakt mit Nickel, Chrom oder Latex-Handschuhen.

## Was Sie als Arbeitsschützer tun können, um die Kollegen vor möglichen Allergenen zu schützen

1. **Das Gespräch suchen und informieren**  
Sprechen Sie mit Ihren Kollegen und fragen Sie nach, ob ihnen eine körperliche Veränderung, beispielsweise Niesen oder Husten, am Arbeitsplatz auffällt, die sie zu Hause gegebenenfalls nicht haben. Klären Sie als Interessenvertretung über die Risiken allergener Stoffe und über richtiges Verhalten auf, ohne Panik auszulösen.
2. **Gefährdungsbeurteilung prüfen & erweitern**  
Verlangen Sie, dass die reguläre Gefährdungsbeurteilung auf Allergene ausgeweitet wird, gerade wenn neue Arbeitsstoffe oder Prozesse eingeführt wurden (z. B. Enzyme, neue Rohstoffe, recycelte Stoffe).
3. **Allergenmessungen initiieren**  
Grundlegend können Sie auch um eine Messung von Innenraum-Allergenen bitten, gerade, wenn es einen Verdacht auf Allergene im Betrieb gibt. Fragen Sie hier bei Ihrer Berufsgenossenschaft nach.
4. **Schützen und Risiko minimieren**  
Im Arbeitsschutzausschuss (ASA) sollten Sie sich dafür einsetzen, dass auch bei Allergenen nach dem STOP-Prinzip gearbeitet wird:
  - **Substitution:** Ersetzung möglicher allergener Stoffe
  - **Technische und organisatorische Maßnahmen:** z. B. Absaugung, bessere Lüftung, geschlossene Systeme
  - **Persönliche Schutzmaßnahmen:** beispielsweise Atemschutzmasken oder Schutzhandschuhe (als letzte Maßnahme)
5. **Im Fall der Fälle: Betriebsarzt ins Boot holen**  
Ist der Verdacht auf eine allergische Reaktion gegeben, sollte sich der betroffene Kollege vom Betriebsarzt untersuchen lassen und gegebenenfalls eine Anzeige auf eine Berufskrankheit stellen.



## Fazit

Allergien werden auch in Zukunft eine Rolle spielen und zunehmen: Der Wandel der Arbeitswelt, neue Materialien, nachhaltige Produktionsweisen sowie Klimaveränderungen führen zu einer wachsenden Vielfalt und Häufigkeit von Allergenen. Dies gilt auch für Arbeitsplätze, bei denen man sie bislang nicht vermutet hätte. Seien Sie als Sifa wachsam und setzen Sie das Thema Allergene auf die Agenda der nächsten ASA-Sitzung.

# Das Arbeitsschutzjahr 2026: Diese Änderungen kommen auf Ihren Betrieb zu

Ab 2026 treten mehrere Neuerungen im Arbeitsschutz in Kraft, zu denen Sie auch Fragen Ihres Arbeitgebers beantworten müssen. Viele Anpassungen beruhen auf europäischen Vorgaben, andere sollen die betriebliche Praxis modernisieren und digitale Prozesse stärken. Gemeinsam haben sie eines: Sie verändern Arbeitszeitmodelle, die arbeitsmedizinische Betreuung und die behördliche Kontrolle spürbar. Für Sie heißt das, Ihrem Arbeitgeber beratend zur Seite zu stehen und über die Veränderungen bei der Arbeitszeit, der Arbeitszeiterfassung, dem Einsatz von Betriebsärzten und Sicherheitsingenieuren sowie dem Umgang mit behördlichen Kontrollen zu sprechen.

## 1. Arbeitszeit und Zeiterfassung

Ein Klassiker im Arbeitsschutz ist die Arbeitszeit. Hier wird sich ab diesem Jahr deutlich etwas tun, genauer im 1. Quartal 2026. Statt wie bisher nur jährlich zu prüfen, ob Beschäftigte zu viele Stunden geleistet haben, erfolgt die Bewertung künftig quartalsweise. Das erleichtert es, Belastungsspitzen früher zu erkennen und gegenzusteuern.

Für Ihre Arbeit als Gesundheitsschützer kann es hilfreich sein, wenn Sie die Stundenlisten monatlich erhalten und so die Arbeitszeit in den verschiedenen Abteilungen im Blick haben.

### Überstunden müssen zeitlich schneller ausgeglichen oder vergütet werden

Neu eingeführt wird ein „Verfügungskonto“ für bis zu 120 Stunden, die flexibel in Freizeit oder Geld umgewandelt werden können. Ältere Guthaben werden in ein separates Altstundenkonto überführt, aus dem jährlich 40 Stunden frei wählbar genutzt werden dürfen.

Ihr Betriebsrat wird auf transparente Regelungen, klare Fristen und eine sozialverträgliche Verteilung achten. Am besten ist es, wenn Sie die bestehende Betriebsvereinbarung gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber anpassen und Sie Aspekte aus Sicht des Arbeits- und Gesundheitsschützers einbringen.

## 6. Wöchentliche Höchstarbeitszeit

Der klassische 8-Stunden-Tag verliert durch die neuen Regelungen etwas an Bedeutung. Dafür wird die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden wichtiger. Ihre Kollegen können folglich an einem Tag mehr arbeiten und an einem anderen deutlich weniger, sofern dies der Arbeitsplatz zulässt.

Wichtig ist, dass die tägliche Ruhezeit von 11 Stunden unverändert bleibt, um die Erholung der Kollegen zu gewährleisten.

## 2. Arbeitszeiterfassung

Ein weiterer Schwerpunkt ist die verpflichtende elektronische Arbeitszeiterfassung. Sie muss künftig für alle Beschäftigten erfolgen, auch in Bereichen mit Vertrauensarbeitszeit. Vertrauensarbeitszeit bleibt weiterhin möglich; die Zeiterfassung dient lediglich der Dokumentation für gesetzliche Vorgaben.

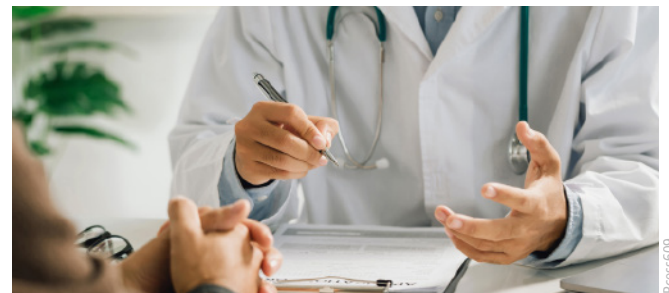
Die Arbeitszeiterfassung ist ein klassisches Mitbestimmungsthema für Ihren Betriebsrat. Er muss mitbestimmen, welches System Ihr Arbeitgeber einsetzen möchte und wie die Daten ausgewertet werden, wobei der Datenschutz im Blick behalten werden muss. Betriebe, die bereits ein digitales Tool nutzen, sind hier klar im Vorteil.

## 3. Einsatz von Betriebsärzten und Sicherheitsingenieuren

Die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung wird 2026 modernisiert und weniger bürokratisch. Die überarbeitete DGUV-Vorschrift 2 soll den Einsatz von Betriebsärzten und Sifas praktikabler machen, gerade für kleine Betriebe. Die Grenze, ab der eine volle Regelbetreuung verpflichtend wird, steigt von bisher über 10 auf künftig über 20 Beschäftigte.

### Digitale Sprechstunde

Was beim Hausarzt geht, ist nun auch beim Betriebsarzt möglich: die digitale Sprechstunde. Nach einem ersten persönlichen Besuch können viele Beratungsstunden künftig per Telefon oder Video erfolgen. Dies spart Wege, ermöglicht häufigere Abstimmungen und stärkt die niederschwellige Prävention.



*Achten Sie darauf, dass die digitale Beratung nicht zulasten der Qualität geht.*

Beraten Sie gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber, dem Betriebsrat und dem Betriebsarzt, wie hoch der Anteil von digitalen Beratungen sein soll und wie oft der Betriebsarzt persönlich in den Betrieb kommt.

## 4. Mehr behördliche Kontrollen

Das Arbeitsschutzkontrollgesetz sieht verpflichtende Mindestquoten für Betriebsbesichtigungen vor. Dadurch sollen mehr Betriebe überprüft und Defizite im Arbeitsschutz früher erkannt werden.



### Fazit

Das Jahr 2026 gibt viele Anlässe, den Gesundheitsschutz moderner und wirksamer zu gestalten. Für Sie als Arbeitsschützer ist es der richtige Zeitpunkt, Arbeitszeitmodelle, Betreuungsverträge, digitale Tools und Gefährdungsbeurteilungen kritisch zu prüfen, aktiv mitzugestalten und deren Umsetzung im betrieblichen Alltag zu überwachen.



# Stromunfälle auf Baustellen: Mehr Sicherheit durch Baustromverteiler mit Fehlerstromschutzschaltern

An einem Mietshaus sind Arbeiter einer Baufirma damit beschäftigt, die für den bevorstehenden Dachausbau notwendigen Materialien mit einem Baugüteraufzug (Schrägaufzug) nach oben zu befördern. Plötzlich bemerken 2 von ihnen, wie ein 20-jähriger Kollege auf dem Gerüst eigenartig herumzappelt. Dabei hält er sich mit der einen Hand an der Stahlrohrüstung und mit der anderen an der Zinkdachrinne fest – offenbar hat er einen elektrischen Stromschlag erlitten. Sie eilen ihm sofort zu Hilfe und zerren ihn zurück. Dabei erleiden auch sie einen Stromdurchfluss.

Ein zufällig anwesender Feuerwehrmann bemerkt das Geschehen und zieht geistesgegenwärtig den Stecker des Bauaufzugs aus der Steckdose. Für den 20-Jährigen kommt die Hilfe jedoch zu spät: Er verstirbt noch am Unfallort.

## Wie kam es zu dem Unfall?

Das von der Polizei unverzüglich benachrichtigte Berliner Arbeitsschutzamt ermittelte die Unfallursache. Ergebnis: Um den Aufzug mit Strom zu versorgen, hatten die Arbeiter ein Verlängerungskabel zu einer im Hausflur fest installierten Steckdose verlegt. Messungen zeigten, dass diese Steckdose falsch angeschlossen war, sodass der Schutzkontakt zeitweise Spannung führte und damit über den Anschluss des Schrägaufzugs auch das gesamte Gerät und das Gerüst unter Spannung standen.



Baumaschinen dürfen nicht an Haussteckdosen angeschlossen werden.

## Diese Sicherheitsbestimmungen wurden missachtet

- Baumaschinen und -geräte dürfen keineswegs an gewöhnliche Haussteckdosen angeschlossen werden. Denn sind diese defekt, drohen tödliche Elektronunfälle – wie der hier geschilderte. Nach der DGUV-Information 203-006 „Auswahl und Betrieb elektrischer Anlagen und Betriebsmittel auf Bau- und Montagestellen“ und den einschlägigen VDE-Normen sind auf Baustellen nur Baustromverteiler mit Fehlerstromschutzschaltern (FI-Schalter) zugelassen.
- Sie bewirken, dass bei Berührung leitfähiger Teile die gefährliche Berührungsspannung innerhalb von Sekundenbruchteilen

abgeschaltet wird. Dadurch wird die Gefahr einer tödlichen Körperdurchströmung entschärft. Neben Baustromverteilern mit Fehlerstrom-Schutzeinrichtungen sind noch Ersatzstromerzeuger und Transformatoren mit getrennten Wicklungen erlaubt. Wären diese Sicherheitsregeln auf der Schöneberger Baustelle befolgt worden, könnte der Verunglückte noch leben.

## Diese Speisepunkte sind auf kleineren Baustellen zulässig

Auf kleineren Baustellen (mit weniger als 100 Arbeitsstunden oder wenn nur vereinzelt Elektrogeräte benutzt werden) sind außerdem auch folgende Speisepunkte möglich:

- Schutzverteiler für Baustellen (maximal 4 Steckvorrichtungen 230V/16A, eine Steckvorrichtung CEE 400V/16 A/5 P)
- ortsveränderliche Schutzeinrichtungen (eine Steckvorrichtung 230V/16A)
- Kleinstbaustromverteiler (maximal 2 Steckvorrichtungen 230V/16 A) sind wegen der fehlerträchtigen Handhabung jedoch nicht zu empfehlen



### Mein Tipp

Die Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft bezuschusst für ihre Mitgliedsbetriebe die Anschaffung sogenannter FI-Baustellenstromversorger (PRCD-S/3- und 5-polig).

Besuchen Sie [safetyxperts.de/login](https://www.safetyxperts.de/login) und geben Sie „Baustelle“ in die Suche ein. Sie erhalten folgende Materialien zum Thema **Sicherheit auf Baustellen**:

- Muster-Gefährdungsbeurteilung
- Muster-Unterweisung
- Quizz zu Baustellensicherheit
- Sicherheitsdatenblatt zu Elektrosicherheit



### Fazit

Sorgen Sie dafür, dass auf Ihren Baustellen zugelassene Speisepunkte für Ihre elektrischen Arbeitsmittel zur Verfügung stehen. Unterweisen Sie Ihre Kollegen, dass sie ihre Geräte nur an die zugelassenen Speisepunkte anschließen.

# Soziale Fitness: So fördern Sie die Verbundenheit unter den Kollegen und mit dem Betrieb

Das Miteinander ist in manchen Betrieben nicht mehr so gut, wie es einmal war. Die Gründe dafür sind vielfältig: schlechte Führung, hoher Druck, Einsparungen, Kurzarbeit oder Planungsunsicherheit. Der ständige Stress führt dazu, dass das Gefühl von Zusammengehörigkeit und Verbundenheit mit dem Betrieb auf der Strecke bleibt. Dabei ist genau dieses Verbundenheitsgefühl oft der Grund, warum Kollegen gern zur Arbeit kommen, motiviert sind und Leistung zeigen. Auch für die Gesundheit ist Verbundenheit am Arbeitsplatz zentral. Erfahren Sie mehr über dieses zutiefst menschliche Thema und darüber, wie Sie die soziale Fitness in Ihrem Betrieb stärken können.

Die Resilienzforschung weiß es schon lange, und auch andere Studien kommen zu diesem Ergebnis: Gute zwischenmenschliche Beziehungen unter Kollegen wirken sich positiv auf Wohlbefinden, Arbeitszufriedenheit und Leistungsfähigkeit aus. Sie selbst haben es sicher schon erlebt:

Ein starkes Team leistet mehr als ein Team, das ständig Konflikte austrägt, und wenn Sie sich wohlfühlen, können Sie auch mehr leisten. So ist es bei allen Kollegen.

## Wodurch kommt die positive Wirkung?

Erleben Menschen Zuspruch, Unterstützung und Wertschätzung, entsteht eine Art Puffer, der Stress reduziert und die psychische Gesundheit fördert.

Als soziale Wesen erleben wir uns gern als Teil einer Gemeinschaft, und für diese Gemeinschaft sind wir bereit, unsere Kraft und Ideen einzubringen. Durch das Gefühl von Vertrauen und Unterstützung gelingt es uns zudem besser, Probleme zu lösen, zusammenzuarbeiten und unsere Kreativität anzuzapfen.

### Beispiel: Sozial fit

Stellen Sie sich einen Betrieb vor, in dem Kollegen regelmäßig kurz innehalten, um sich nach dem Befinden der anderen zu erkundigen: ein kurzer Satz beim Kaffee („Wie läuft dein Projekt / deine Schicht?“) oder ein Austausch über private Sorgen und Erlebnisse. Solche kleinen Mikrointeraktionen, im Fachjargon „High Quality Connections“, reichen uns oft aus, um Verbundenheit entstehen zu lassen. Es entsteht ein Gefühl von „Ich werde gesehen“, als Mensch und nicht nur als Funktion. In so einem Umfeld steigen Vertrauen und die Bereitschaft zur gegenseitigen Unterstützung. Das Team ist sozial fit.

Diese soziale Fitness wirkt gegen Stress und Überlastung. Sie stärkt nicht nur das Miteinander, sondern auch die Motivation und langfristige Leistungsfähigkeit im Arbeitsalltag.

## Die Realität ist oft eine andere

Gleichzeitig zeigen Untersuchungen, etwa der Gallup-Index, dass die Anzahl der Kollegen, die eine echte emotionale Bindung an ihren Betrieb haben, immer weiter sinkt. Viele machen Dienst nach Vorschrift oder denken darüber nach, das Unternehmen zu verlassen. Wie empfinden Sie das in Ihrem Betrieb? Wie geht es Ihren Kolleginnen und Kollegen?

### Beispiel: Sozial unfit

In einem anderen Betrieb laufen Meetings rein sachlich ab, strikt funktional. Private Themen sind unerwünscht, werden nicht gefördert und Small Talk gilt als Ablenkung. Kolleginnen und Kollegen kommen zur Arbeit und gehen wieder nach Hause, ohne das Zwischenmenschliche im Blick zu haben. Es gibt kaum privaten Austausch, und wenn, dann nur oberflächlich. Ein echtes Wir-Gefühl fehlt. Verbundenheit entsteht dort nicht durch Beziehungen, sondern nur durch den Lohn. Langfristig leiden Motivation, Wohlbefinden und Identifikation mit dem Arbeitgeber.



*Keine Zeit für Small Talk? Bei jedem Privatgespräch rollt jemand mit den Augen? Das schlägt negativ auf die Stimmung im Team.*

## Verbundenheit fördern: Ihr Arbeitgeber kann nur gewinnen!

Zunächst müssen Sie sich für das Thema starkmachen und es in Gesprächen mit dem Arbeitgeber klar ansprechen. Angesichts des Fachkräftemangels und der Herausforderung, Stellen nachzusetzen, ist jeder Kollege, der nicht bis zur Rente bleibt, ein erheblicher Kostenfaktor für den Arbeitgeber.

Zudem zeigt die Forschung, dass soziale Verbundenheit krankheitsbedingte Ausfalltage reduziert und damit die Produktivität im Betrieb stärkt. Auch die Arbeitgeberattraktivität steigt deutlich, wenn Kollegen spüren, dass im Unternehmen ein gutes, unterstützendes Miteinander gepflegt wird.

## Suchen Sie das Gespräch zugunsten der Gesundheit Ihrer Mitarbeiter

- Deshalb lohnt es sich für Sie, das Thema ins Gespräch zu bringen und gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber darüber nachzudenken:



- Wie kann Verbundenheit wieder ein Teil unserer Unternehmenskultur werden?
- Wie schaffen wir Räume für Begegnung, Miteinander und Wertschätzung – ohne dass der Druck, die Kennzahlen und die Effizienz alles überdecken?
- Wie gehen wir wieder besser miteinander um?

### Langfristig denken und handeln

Verbundenheit entsteht nicht von heute auf morgen. Besonders nicht nach Jahren voller Belastungen und Abwesenheiten durch Corona, wirtschaftlicher Unsicherheiten und globaler Krisen.

Einige Berufseinsteiger kennen z. T. nur hybrides Arbeiten, statt Arbeiten vor Ort im Betrieb, und benötigen länger, um in der Unternehmenskultur anzukommen.

Ein gutes Miteinander benötigt Zeit. Regen Sie daher an, die soziale Fitness der Kollegen und Führungskräfte in den nächsten 2 bis 4 Jahren gezielt durch kleine und große Impulse zu fördern. Denken Sie dabei auch an den Aspekt Homeoffice, Außendienst und daran, an wie vielen Tagen in der Woche der direkte Kontakt fehlt. Die nachfolgende Übersicht gibt Ihnen und Ihrem Arbeitgeber einige einfache und praktische Ideen an die Hand, wie das gelingen kann.

Durch kleine und große Ideen Verbundenheit fördern	
Nr.	Beispiel
1.	<b>Teammeetings mal anders beginnen:</b> Regen Sie an, dass Teammeetings künftig anders starten und gehen Sie mit gutem Beispiel voran. Anstatt sachlich die Agenda vorzutragen, beginnt die Runde mit einer kleinen positiven Geschichte. Jeder Kollege teilt kurz, womit er diese Woche zufrieden war. So kann sich das Team zusammen freuen und teilt auch positive Erlebnisse.
2.	<b>Führungskräfte schulen:</b> Geben Sie an Ihren Arbeitgeber den Impuls weiter, dass die Führungskräfte maßgeblich zu der sozialen Verbundenheit in ihrem Team beitragen. Vielen Vorgesetzten fällt dies nicht leicht, daher braucht es auch hier immer wieder eine Schulung oder ein Seminar dazu.
3.	<b>Wertschätzung verschenken:</b> Regen Sie auch die Kollegen an, sich untereinander mehr wertzuschätzen. Das ist kein einfaches Vorhaben, besonders, da viele es nicht gewohnt sind, Anerkennung auszusprechen. Hier hilft ein Abrisszettel mit anerkennenden Worten oder ein kurzes Gespräch.
4.	<b>Ecken zum Austausch schaffen:</b> Verbundenheit entsteht durch ein informelles Gespräch, wie am Kaffeeautomaten oder in der Kantine. Achten Sie drauf, dass Ihr Arbeitgeber solche kleinen Ecken schafft, wo sich die Kollegen „zufällig“ treffen und sich kurz austauschen können.
5.	<b>Erfolge feiern:</b> Ein Projekt ist abgeschlossen oder ein Auftrag abgearbeitet. Wie gehen Sie in Ihrem Betrieb damit um? Geht es sofort weiter oder gibt es ein wirklich kurzes Innehalten? Kleine und große Erfolge zu feiern ist wichtig, denn es stärkt den Stolz und das Gefühl von „Wir schaffen das“. Diese kleinen Erfolgsmomente können auch im Intranet oder am Schwarzen Brett geteilt und sichtbar gemacht werden.
6.	<b>Onboarding – neue Kollegen ins Boot holen:</b> Regen Sie an, gleich bei den neuen Kollegen die Verbundenheit mit dem Betrieb und den anderen Kollegen zu stärken und in den ersten Tagen gezielt das Kennenlernen zu forcieren. Hier können erfahrene Kollegen die Neuen unterstützen und sie mit den Kollegen auch außerhalb der Abteilung vertraut machen.
7.	<b>Gesundheitsangebote fördern:</b> Gesundheit ist immer wichtig am Arbeitsplatz. Der Mehrwert von Gesundheitsangeboten – ob die Bewegte Pause um die Mittagszeit, ein Achtsamkeitsimpuls oder eine Schrittzählerchallenge – ist nicht nur die Gesundheitsförderung. Solche Angebote bringen Kollegen aus unterschiedlichen Abteilungen zusammen und ermöglichen echte Begegnungen. Ihr Arbeitgeber und Ihre Kollegen profitieren davon.
8.	<b>Rituale etablieren:</b> Rituale geben Struktur und stärken Gemeinschaft – z. B. kann es einmal im Monat ein Essen mit dem Geschäftsführer geben, an dem immer wechselnd 10 Kollegen teilnehmen können, oder es gibt einmal im Monat ein Teammittagessen oder einen kurzen Wochenabschluss.
9.	<b>Mitgestaltung ermöglichen:</b> Geben Sie Kollegen bewusst Raum, eigene Ideen einzubringen und Verantwortung zu übernehmen – etwa in kleinen Projekten oder Arbeitsgruppen. Wer mitgestalten darf, fühlt sich stärker zugehörig und identifiziert sich mehr mit dem Unternehmen und seinen Zielen.



Keine neue Erkenntnis, aber wichtiger denn je aufgrund regelmäßiger Alleinarbeit im Homeoffice: Das soziale Miteinander fördert das Wohlbefinden am Arbeitsplatz.



### Fazit

Als Berater für den Arbeits- und Gesundheitsschutz, können Sie Impulse geben, um die Verbundenheit mit dem Betrieb und den Kollegen zu stärken. Mit diesen Maßnahmen fördern Sie den psychischen Gesundheitsschutz. Gerade dann, wenn eigentlich keine Zeit ist für die soziale Fitness, sind kleine Übungen, Rituale oder veränderte Abläufe wichtig. Für ein besseres Miteinander in der Zukunft und motivierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die sich im Unternehmen für bessere Ergebnisse einsetzen werden.

# Im Check: Wie sicher arbeiten Ihre Servicetechniker im Außendienst?

**Außendienstmitarbeiter werden beim Arbeitsschutz leicht „vergessen“ – schon allein deshalb, weil sie unterwegs und schwer erreichbar sind. Sie entwickeln eigene Gewohnheiten und haben weniger Austausch mit Kollegen. Bereits aus diesem Grund sollten Sie als Sifa diese Beschäftigtengruppe besonders im Auge behalten.** (DIR)

Vor allem Monteure und Servicetechniker haben an ihren wechselnden Einsatzorten häufig mit unbekanntem Gefährdungssituationen zu tun – hinzu kommen Hektik und Zeitdruck, weil etwa die defekte Maschine möglichst schnell wieder zum Laufen gebracht werden muss. Auch Gefährdungen durch den Transport

der Arbeitsmittel und des Materials zum Einsatzort und zurück spielen eine Rolle. Prüfen Sie darum immer mal wieder, ob Sie beim Arbeitsschutz für Ihre Servicekräfte im Kundeneinsatz noch nachbessern müssen. Diese Checkliste hilft Ihnen, dabei nichts Wichtiges zu übersehen.

Checkliste: Sicherheit von Servicepersonal im Außendienst 				
		Ja	Nein	Massnahme
<b>Organisatorische Schutzmaßnahmen</b>				
1.	Werden die Tätigkeiten der Außendienstmitarbeiter (ADM) bei den Gefährdungsbeurteilungen mitberücksichtigt und regelmäßig (mindestens einmal jährlich) sowie bei veränderten Einsatzbedingungen aktualisiert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2.	Sind die Aufgaben, Pflichten und Kompetenzen der ADM im Hinblick auf das sichere Arbeiten beim Kunden festgelegt und den betreffenden Beschäftigten bekannt gemacht? (Anm.: z. B. Beendigung der Arbeit bei Fehlen der nötigen Sicherheit.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3.	Ist die gegenseitige Erreichbarkeit für wichtige Rückfragen und Zusatzinformationen (Support, Kommunikation Außendienstmitarbeiter/Vorgesetzter) sowohl unterwegs als auch beim Kunden sichergestellt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.	Finden im Vorfeld des Arbeitseinsatzes, wenn nötig, Absprachen mit Kunden im Hinblick auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz des ADM statt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5.	Ist aufseiten des Kunden ein entscheidungsbefugter Ansprechpartner benannt, an den sich der ADM bei unvorhergesehenen Sicherheitsproblemen wenden kann?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6.	Sind Ihre ADM über die richtige Ladungssicherung unterwiesen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7.	Ist gewährleistet, dass vor Beginn der Arbeiten beim Kunden alle erforderlichen Sicherheitsmaßnahmen getroffen werden (z. B. Sicherung von Maschinen gegen unbefugtes Wiedereinschalten, Absperren des Arbeitsbereichs usw.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8.	Informieren Ihre ADM den Kunden über Gefährdungen, die von ihrer Tätigkeit ausgehen, und über die erforderlichen Sicherheitsmaßnahmen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>Persönliche Schutzausrüstung und Arbeitsmittel</b>				
9.	Wird vor jedem Außendienstinsatz geklärt, welche Persönlichen Schutzausrüstungen (PSA) bei der Arbeit vor Ort benötigt werden, und stehen diese immer zur Verfügung? (Anm.: Es kann ggf. auch mit dem Kunden vereinbart werden, dass er die PSA stellt.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10.	Werden Hilfsmittel für den Notfall mitgeführt (z. B. Notfallapotheke, Warnweste)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11.	Verfügen die Mitarbeitenden über alle Arbeitsmittel (z. B. Spezialwerkzeug) und Ersatzteile, die sie für ihre Arbeit beim Kunden benötigen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12.	Sind die Arbeitsmittel betriebssicher und werden sie gemäß den Angaben der Hersteller instand gehalten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13.	Verfügen die ADM ggf. über die notwendigen ergonomischen Hilfsmittel für den Transport von schweren Gegenständen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14.	Informieren sich Ihre Mitarbeitenden beim Kunden vor Beginn der Arbeiten über die vorhandenen Notfalleinrichtungen (z. B. Standort des Erste-Hilfe-Materials, Brandschutzeinrichtungen, Notfallruffnummern usw.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15.	Verwenden Ihre ADM beim Kunden die vorgeschriebenen Persönlichen Schutzausrüstungen (PSA)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16.	Kontrollieren Sie regelmäßig, etwa durch stichprobenartige Besuche während des Arbeitseinsatzes beim Kunden, ob die ADM die Arbeitsschutzvorschriften einhalten (z. B. Benutzung der PSA)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	



## ? „Mittagspause ausfallen lassen und früher Feierabend machen?“

**Frage:** In unserem Betrieb arbeitet eine Teilzeiterkraft 3 Tage die Woche je 7 Stunden. Die junge Mutter möchte gerne ohne Pause durcharbeiten und dafür früher Feierabend machen, um rechtzeitig ihre Kinder aus dem Kindergarten abzuholen. Ist das erlaubt?

**Antwort:** Nein, das ist nicht erlaubt. Pausen sind für die Erhaltung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten unabdingbar und darum vom Gesetzgeber genau geregelt.



RioPatuca Images

Arbeitgeber sind gefragt, flexibel auf Mitarbeiter einzugehen, sodass sich Familie und Beruf vereinbaren lassen. Ein Home-officetag spart z. B. Fahrtzeit, sodass Ihre Mitarbeiterin auf die gewünschte Wochenarbeitszeit kommt.

Ihre Kollegin muss nach § 4 Arbeitszeitgesetz deshalb spätestens nach 6 Stunden Arbeit 30 Minuten Pause einlegen. Bei einer elektronischen Zeiterfassung werden ihr i.d.R. diese 30 Minuten automatisch von ihrem Arbeitszeitkonto abgezogen. Sollte sie

noch Jugendliche (d. h. zwischen 15 und 17 Jahre alt) sein, stehen ihr nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz sogar 60 Minuten Pause zu. Als Pausen gelten übrigens nur Arbeitsunterbrechungen von mehr als 15 Minuten am Stück.



### Mein Tipp

Hier ist für Sie eine entsprechende Musterformulierung für den Arbeitsvertrag der Teilzeiterkraft (Kursivgedrucktes je nach Einzelfall abändern, bei Gleitzeit sind genaue Angaben nicht erforderlich): „Die Arbeitszeit beträgt wöchentlich 21 Stunden zuzüglich Pausen. Die Arbeit beginnt *montags, dienstags und mittwochs* je um 8 Uhr und endet um 15.30 Uhr. Die Mittagspause ist von 12.00 bis 12.30 Uhr zu nehmen.“



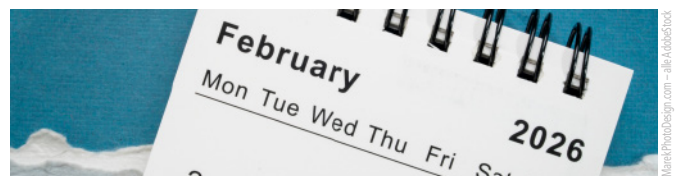
### Fazit

Statt ein Verbot („Sie dürfen nicht früher nach Hause gehen“) auszusprechen, können Sie auf die Sorgfaltspflicht des Arbeitgebers hinweisen. Dieser trägt die Verantwortung für den Gesundheitsschutz seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Darunter fällt auch die Verantwortung, Erholungspausen einzurichten. Empfehlen Sie Führungskräften in solchen Fällen, mit Mitarbeitern ins Gespräch zu gehen, um Lösungen für Ihre Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu finden.

## ? „Wer muss bei Leiharbeitnehmern Sonntagsarbeit beantragen?“

**Frage:** Wir besitzen eine behördliche Genehmigung für Sonntagsarbeit. Gilt diese nur für unsere eigenen Mitarbeiter oder können wir im Rahmen dieser Genehmigung auch Leiharbeitskräfte beschäftigen? Wir setzen diese nur entsprechend dem Umfang der erteilten Genehmigung ein (Anzahl der eingesetzten Arbeitnehmer, genehmigte Tätigkeiten).“

**Antwort:** In der Regel ist es Sache des Zeitarbeitsunternehmens, die Sonntagsarbeit zu beantragen. Denn verantwortlich für die Einhaltung der Arbeitszeitschriften ist der Arbeitgeber. Dies ist bei Leiharbeitskräften das verleihende Unternehmen. Somit muss die Zeitarbeitsfirma die Sonn- und Feiertagsarbeit für ihre Beschäftigten beantragen. Die Genehmigungspflicht richtet sich nach den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes und den jeweiligen Bedarfsgewerbeordnungen der Bundesländer. Aber es gibt eine Ausnahme: Sind die Leiharbeitnehmer fest in das Schichtsystem der aufnehmenden Firma eingebunden und erfolgt dort auch die Einsatzplanung, können



MarkPhotoDesign.com - alle Bilderstock

Achten Sie auf Bewilligungen für die Sonntagsarbeit.

Sie im Einzelfall und nach Absprache mit der zuständigen Behörde von dieser Regelung abweichen. Sie können die Genehmigung in diesem Fall selbst beantragen. Für die Beschäftigung der Zeitarbeiter an Sonn- und Feiertagen wäre dann keine eigene Bewilligung durch den Verleiher erforderlich. Wichtig ist, dass sich die Verantwortlichen dazu austauschen und abstimmen.



Haben auch Sie eine Frage an unsere Fachexperten? Dann nutzen Sie das Kontaktformular auf [safetyxperts.de/login](https://www.safetyxperts.de/login)



# Neues Urteil: Keine Ausnahmen bei der Arbeitszeiterfassung – für niemanden!

Ein aktuelles Urteil des Verwaltungsgerichts (VG) Hamburg sorgt für Aufsehen (18.11.2025, Az. 21 K 1202/25). Obwohl es sich um eine internationale Anwaltskanzlei drehte, bedeuten die Kernaussagen des Gerichts eine wertvolle Stärkung für den Arbeitsschutz in allen Branchen. Das Urteil macht deutlich: Der Schutz der Gesundheit von Arbeitnehmern hat Vorrang, und Arbeitgeber können sich bei der Arbeitszeiterfassung nicht aus der Verantwortung stehlen. Für Sie als Betriebsrat liefert die Entscheidung wichtige Argumente und klare Handlungsanweisungen.

**Der Fall:** Den Stein ins Rollen brachten 2 anonyme Beschwerden bei der Hamburger Arbeitsschutzbehörde. Die Hinweisgeber berichteten von „systematischen“ und regelmäßigen Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz in einer Großkanzlei. Arbeitszeiten von 9 oder 10 Uhr morgens bis 22 oder 23 Uhr abends seien keine Seltenheit. Daraufhin wurde die Behörde aktiv und erließ gegenüber der Kanzlei mehrere Anordnungen:

- Die Kanzlei muss sicherstellen, dass die Arbeitszeiten ihrer angestellten Anwälte (Beginn, Ende und Dauer) nachvollziehbar aufgezeichnet werden.
- Die Mitarbeiter müssen über die konkrete Umsetzung dieser Pflicht unterwiesen werden.
- Die Kanzlei wehrte sich gerichtlich gegen diese Anordnungen.

**Das Urteil:** Das VG Hamburg bestätigte die Rechtmäßigkeit der behördlichen Maßnahmen und verpflichtete die Kanzlei zur Einführung eines Systems zur Arbeitszeiterfassung. Die Begründung des Gerichts ist für Ihre Arbeit als Betriebsrat von besonderem Interesse, da sie typische Einwände von Arbeitgebern entkräftet:

- **Keine Ausrede durch „Eigenverantwortung“:** Die Kanzlei argumentierte, ihre hoch qualifizierten Anwälte seien für die Einhaltung ihrer Arbeitszeiten selbst verantwortlich. Das Gericht stellte klar, dass das Arbeitszeitgesetz die Arbeitnehmer schützen soll, unabhängig davon, ob Überstunden freiwillig geleistet oder angeordnet werden.
- **Gesundheitsschutz als hohes Gut:** Das Gericht betonte, dass der Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer (§ 1 Arbeitszeitgesetz) und das Interesse der Solidargemeinschaft (Vermeidung von Krankheitskosten durch überlange Arbeitszeiten) schwerer wiegen als die nur „mäßig eingeschränkte“ Berufsfreiheit des Arbeitgebers.
- **Vorsicht bei niedrigen Krankenständen:** Sehr interessant ist die Reaktion des Gerichts auf das Argument der Kanzlei, ein unterdurchschnittlicher Krankenstand beweise, dass keine Gesundheitsgefährdung vorliege. Das Gericht erklärte, ein niedriger Krankenstand könne auch ein Alarmsignal sein: Er könnte darauf hindeuten, dass der Arbeitsdruck so hoch ist, dass Beschäftigte sich nicht trauen, sich krankzumelden, und stattdessen krank zur Arbeit erscheinen.
- **Keine Sonderrechte für bestimmte Berufsgruppen:** Das Gericht lehnte alle Versuche ab, für angestellte Anwälte eine Ausnahme von der Zeiterfassungspflicht herzuleiten. Sie seien keine „leitenden Angestellten“ im Sinne des Gesetzes.

Das Argument, die besonderen Pflichten als Anwalt würden überlange Arbeitszeiten erfordern, wurde ebenfalls zurückgewiesen. Die Kernaussage: Es liegt in der Organisationsverantwortung des Arbeitgebers, durch genügend Personal sicherzustellen, dass die Arbeit im gesetzlichen Rahmen erledigt werden kann.

## 5 Handlungsoptionen

Aus diesem Urteil können Sie 5 konkrete und schlagkräftige Argumente für Ihre Praxis ableiten. Nutzen Sie die Entscheidung, um den Arbeitsschutz aktiv zu gestalten:

1. Überprüfen Sie die Arbeitszeiterfassung in Ihrem Betrieb. Existiert ein lückenloses und verlässliches System zur Erfassung von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit für alle Arbeitnehmer (außer den echten leitenden Angestellten nach § 5 Abs. 3 BetrVG)? Die Erfassung von reinen „Projektzeiten“ oder „verrechenbaren Stunden“ (billable hours), wie im Fall der Kanzlei, ist nicht ausreichend.
2. Gibt es kein System zur Zeiterfassung, fordern Sie den Arbeitgeber unter Verweis auf die gesetzliche Pflicht (Bundesarbeitsgericht, 13.9.2022, Az. 1 ABR 22/21) **zur Einführung auf**. Das Urteil des VG Hamburg stärkt Ihre Position, da es die Notwendigkeit der behördlichen Anordnung bestätigt.
3. **Nutzen Sie anonyme Hinweise.** Das Gericht hat die anonymen Beschwerden als glaubwürdige Grundlage für sein Handeln anerkannt. Ermutigen Sie die Belegschaft, Ihnen (dem Betriebsrat) oder direkt der zuständigen Aufsichtsbehörde Verstöße – auch anonym – zu melden.
4. **Misstrauen Sie dem „Krankenstands-Argument“.** Wenn Ihr Arbeitgeber bei Diskussionen über Arbeitsbelastung auf einen niedrigen Krankenstand verweist, kontern Sie mit der Argumentation des VG Hamburg. Weisen Sie darauf hin, dass dies auch ein Indiz für ungesunden Präsentismus sein kann, und fordern Sie eine genauere Analyse der Arbeitsbelastung.
5. **Entkräften Sie das „Eigenverantwortungs-Argument“.** Machen Sie klar, dass der gesetzliche Arbeitsschutz nicht verhandelbar ist. Die Schutzpflicht des Arbeitgebers endet nicht bei hoch qualifizierten oder vermeintlich „eigenverantwortlichen“ Mitarbeitern.

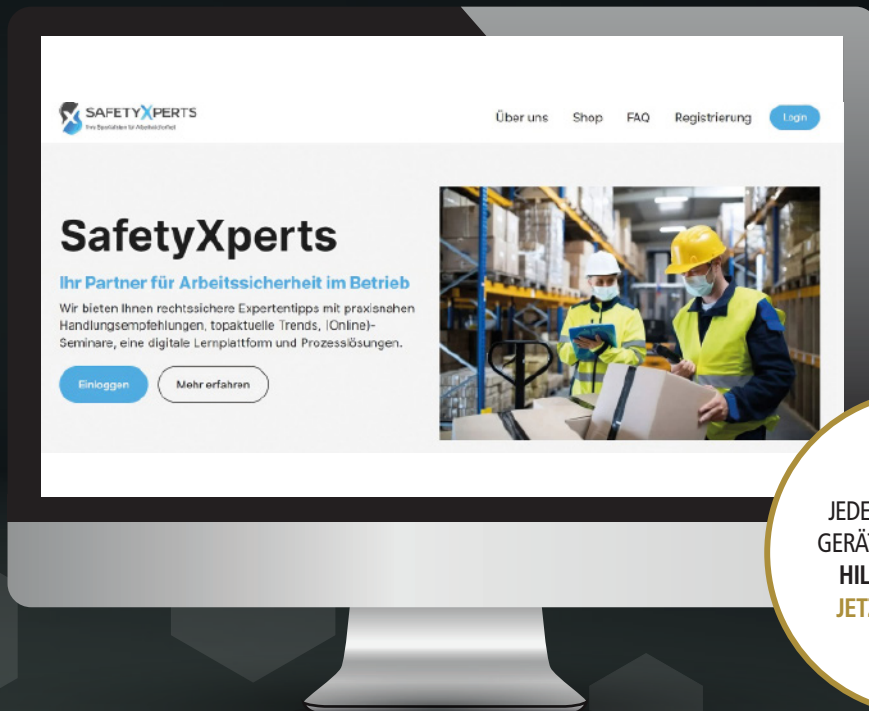


## Fazit

Dieses Urteil ist ein starkes Signal für den Gesundheitsschutz. Nutzen Sie es, um Ihren Arbeitgeber zu beraten, auch in Hinblick auf den Gesundheitsschutz und gesunden Arbeitsbedingungen für ihrer Kolleginnen und Kollegen.



# NUTZEN SIE IHREN EXKLUSIVEN ONLINEBEREICH



JEDERZEIT VON ALLEN  
GERÄTEN AUF ARBEITS-  
HILFEN ZUGREIFEN  
JETZT ANMELDEN!



**Nutzen Sie den Onlinebereich  
auch mobil und stöbern  
Sie durch die Updates:  
[safetyxperts.de/login](https://safetyxperts.de/login)**



**Arbeitshilfen:** Muster, Vorlagen, Checklisten

In jeder Ausgabe weisen wir auf Arbeitshilfen zum Download hin. Diese finden Sie hier bequem per Schlagwortsuche. Mit diesen praktischen Lösungen arbeiten Sie schneller und fehlerfrei.



**Archiv:** Ihre Ausgaben

Digital und auf allen Geräten können Sie auf die bisher erschienenen Ausgaben bequem zugreifen – nichts geht verloren!



**Newsfeed:** Aktuelle Beiträge

Bleiben Sie stets über aktuelle Themen und wichtige Änderungen im Arbeitsschutz informiert.

## Impressum

Verleger: SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG • Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn • Telefon: 02 28/95 50 160 • Fax: 02 28/36 96 480 • Internet: [www.safetyxperts.de](http://www.safetyxperts.de) • E-Mail: [kundenservice@safetyxperts.de](mailto:kundenservice@safetyxperts.de) • Vorstand: Richard Rentrop • ISSN 2510-3733 • Erscheinungsweise: 54 x pro Jahr • Herausgeber: Martin Grashoff, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn • Produktmanagement: Sonja Heynen-Pianka, Bonn • Autoren: Brigitte Ganzmann, München; Rafael de la Roza, Aschaffenburg • Schlussredaktion: Christine Schmatloch, M.A., Hückeswagen • Satz: OtterbachMedien, Freudenberg • Druck: Warlich Druck, Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim • Kundenservice in der Schweiz: Kundenservice • VNR.CH • 9024 St. Gallen • Telefon: 071/31 16 270

• Telefax: 071/31 40 610 • E-Mail: [kundenservice@vnr.ch](mailto:kundenservice@vnr.ch) • „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell Premium“ ist auch in englischer und polnischer Sprache verfügbar. Bei Interesse melden Sie sich gerne bei uns unter [kundendienst@safetyxperts.de](mailto:kundendienst@safetyxperts.de) • Alle Angaben in „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz aktuell Premium“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. • © 2026 by SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau  
Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier.



Dieser Fachnewsletter richtet sich gleichermaßen an weibliche und männliche Leser. Aus Gründen der Lesbarkeit wird die männliche Schreibweise (z. B. Unternehmer, Mitarbeiter) gewählt. Diese schließt stets alle Geschlechterformen mit ein.



### Termin-Tipp

Am 15. März 2026 ist der Tag der Rückengesundheit –  
machen Sie mit Ihrem Betrieb mit!

„Rück’n’Roll: Bring Bewegung in dein Leben“ – unter diesem Motto  
findet im März wie jedes Jahr der Tag der Rückengesundheit statt.  
Dieser Tag bietet eine gute Gelegenheit, den Dauerbrenner „Rücken“  
wieder aufzugreifen, sichtbar zu machen und sowohl die Kollegen  
als auch Ihren Arbeitgeber für rückenfreundliche  
Arbeitsbedingungen zu sensibilisieren.

Im Onlinebereich auf [safetyxperts.de/login](https://safetyxperts.de/login) finden  
Sie in der Navigation unter „Spezialreports“ das  
„Rückenschutz-Paket“ mit nützlichen Materialien zum  
Weiterreichen an Ihre Mitarbeiter.

Senden Sie uns gerne  
Ihre Anregungen und  
Themenwünsche per E-Mail an:

✉ [premium@safetyxperts.de](mailto:premium@safetyxperts.de)